



Rapport Social Unique 2022

Comité Social Territorial Départemental du 29 mars 2024

Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de Loire-Atlantique

Sommaire

1 Introduction et contexte

- Le RSU : pour qui ? Pourquoi ?
- Concordance avec le projet de mandat

3 Analyse de l'enquête RSU 2022

- Emploi
- Recrutements et Parcours Professionnels
- Organisation du travail
- Budget et rémunération
- Santé et sécurité au travail
- Formation
- Droits sociaux

2 L'enquête RSU 2022

- Calendrier de la campagne
- Un taux de retour en progression ...
- ... confirmé pour le CST départemental
- Une répartition permettant la comparaison

4 L'enquête RSU 2023

- Calendrier prévisionnel campagne RSU 2023



Le RSU : pour qui ? Pourquoi ?



Obligatoire et produit chaque année depuis 2021, le Rapport Social Unique (RSU) c'est plus de **100 indicateurs** structurés en **8 domaines** (*emploi, recrutements, parcours professionnels, organisation du travail, rémunération, santé et sécurité au travail, formation, droits sociaux*).

Il est :

- **présenté au Comité Social Territorial compétent pour avis**
- **présenté à l'assemblée délibérante** (après avis du CST)
- **rendu public**, par la collectivité sur son site internet ou, par tout autre moyen dans les 60 jours suivant sa présentation au CST.

Pour **renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial** et permettre de bénéficier **d'outils d'aide à la décision et au pilotage** des Ressources Humaines.





Concordance avec le projet de mandat du Centre de gestion

4

Des objectifs qui croisent pleinement les orientations stratégiques et opérationnelles prioritaires définies par le CDG44 à destination des employeurs publics :

➔ En matière d'emploi et de dynamiques professionnelles

- **Piloter une stratégie de développement et d'accompagnement** des collectivités dans leurs politiques de gestion des RH et des parcours professionnels ambitieuses, performantes et adaptées aux enjeux ;
- **Piloter une stratégie de veille et de valorisation des données objectives** permettant une compréhension à la fois globale et fine de la situation de l'emploi des différentes strates territoriales





Concordance avec le projet de mandat du Centre de gestion

5

➔ En matière de qualité de vie et de conditions de travail

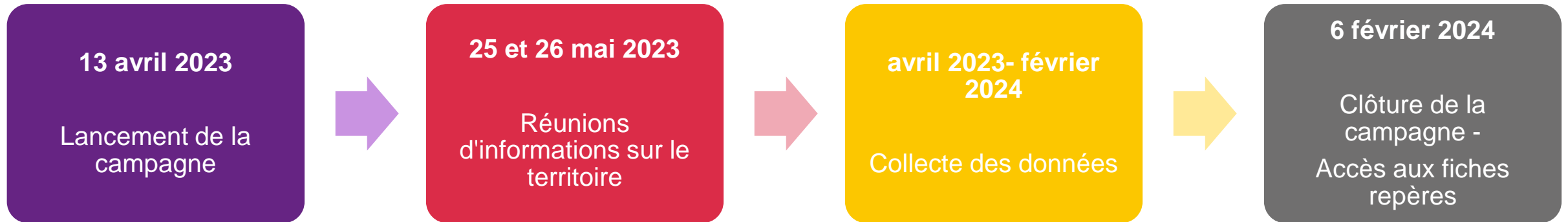
- **Contribuer au développement des politiques croisant prévention, santé et sécurité au travail** au sein des collectivités ;
- **Participer à la compréhension des enjeux sociétaux** (égalité Femmes/Hommes, transitions, le handicap...)
- **Favoriser une meilleure appréhension des responsabilités** : sociale, élus employeurs...



L'enquête RSU 2022



Calendrier de la campagne RSU 2022



Un taux de retour en progression ...

+ 11 points par rapport à 2021

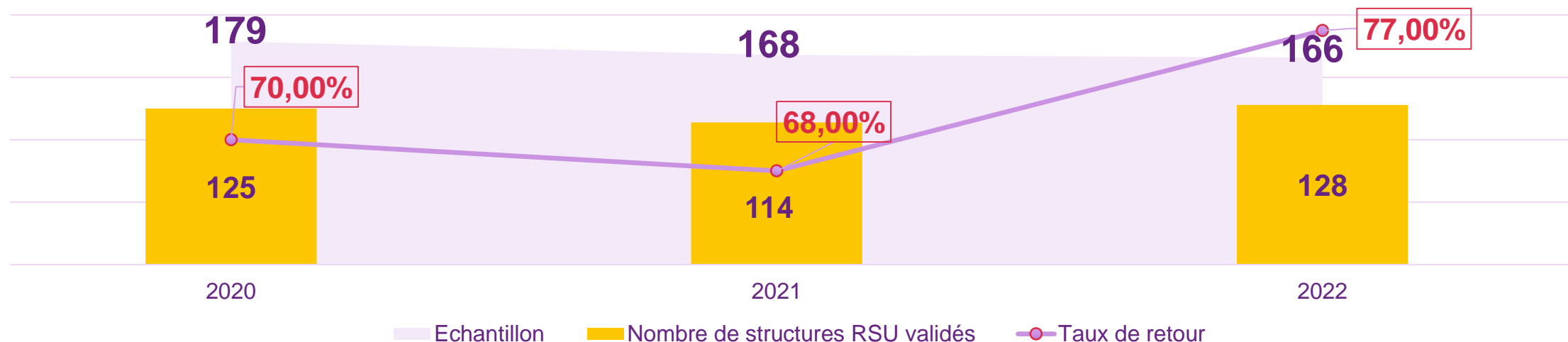
	2020	2021	2022
Taux de retour Loire-Atlantique	71,00%	74,00%	85,00%
Taux de retour National	69,00%	68,00%	68,00%



... confirmé pour le CST départemental

+ 9 points par rapport à 2021 (taux de retour CST départemental : 77%)

Evolution des retours RSU depuis 2020 - CT puis CST départemental

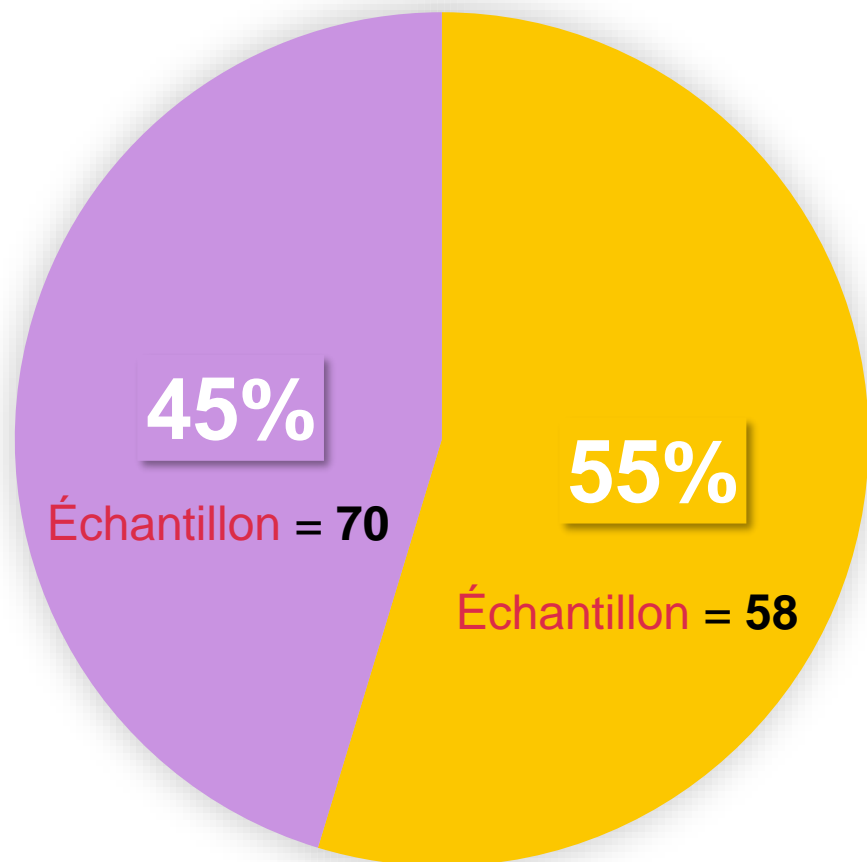


87 structures ont complété le RSU sur les 3 dernières années





Une répartition équilibrée permettant la comparaison



- Communes et établissements publics de - 20 agents
- Communes et établissements publics de + 20 agents



Emploi

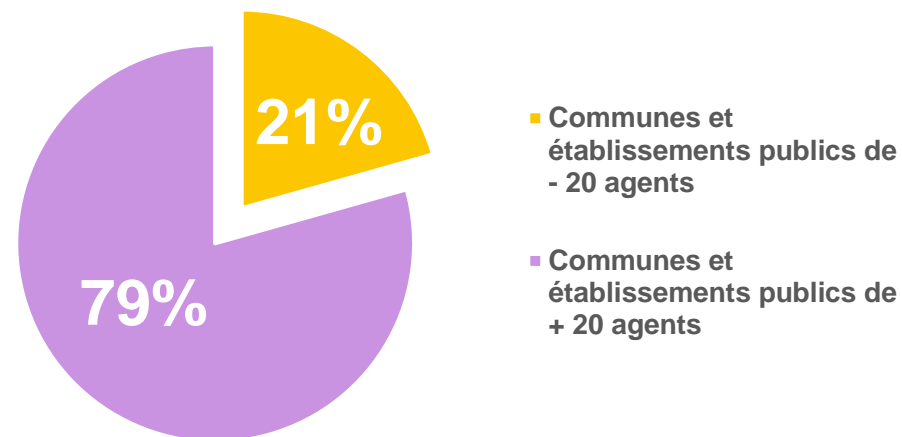
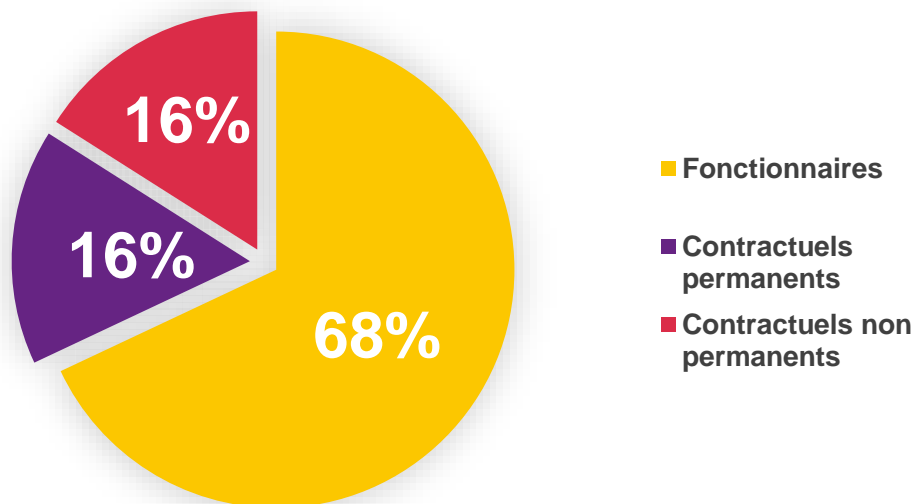




Photographie des effectifs au 31/12/2022



3 607 agents employés au 31 décembre 2022 (2 406,8 ETPR)



En moyenne, 23,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 16,2 fonctionnaires
- > 3,2 contractuels permanents
- > 3,7 contractuels non permanents

ETPR permanents moyens par catégorie





Une répartition des effectifs semblable au niveau national *(agents permanents)*



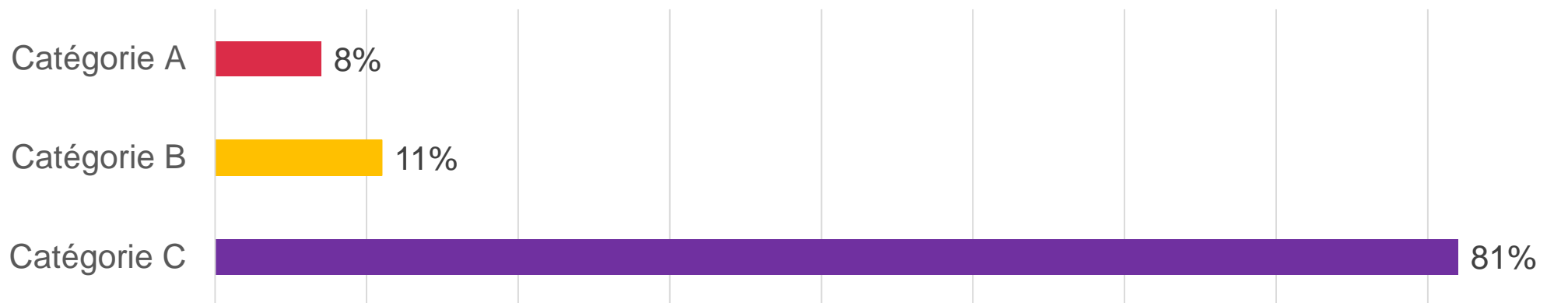
47% des agents relèvent de la filière technique
Également la filière la plus représentée au niveau national



25% des agents relèvent de la filière administrative



Une structuration similaire à l'échelon national :



Une moyenne d'âge stable depuis 3 ans



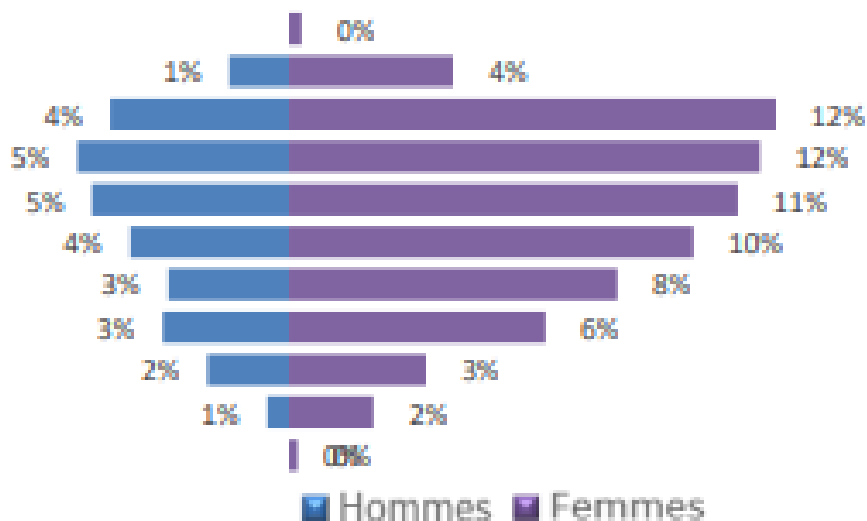
En moyenne les agents titulaires ont 47 ans

contre 48 ans au niveau national



**Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent**

65 ans et plus
60 à 64 ans
55 à 59 ans
50 à 54 ans
45 à 49 ans
40 à 44 ans
35 à 39 ans
30 à 34 ans
25 à 29 ans
20 à 24 ans
moins de 20 ans



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

**1 agent titulaire sur 4
a plus de 55 ans**

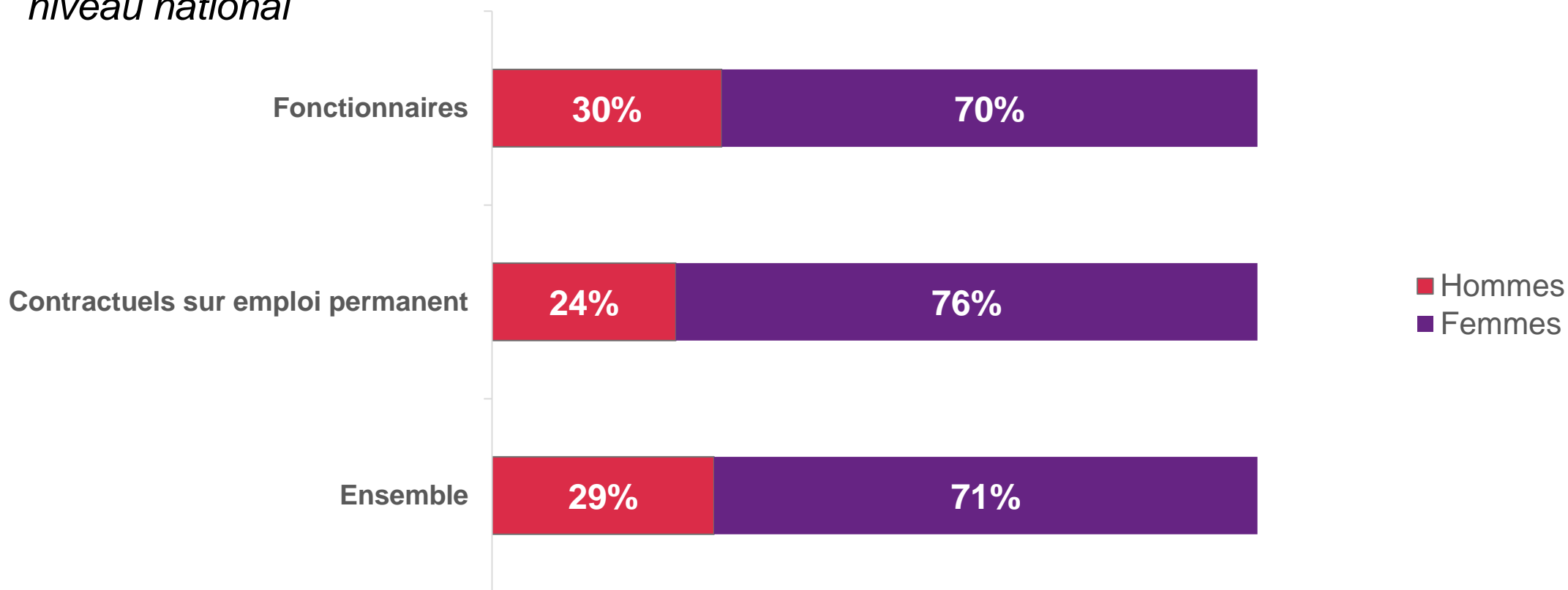
**soit une projection de
près de 613 départs en
retraite d'ici 5 à 10 ans**





Un taux de féminisation des emplois supérieur à l'échelle nationale

Un taux de féminisation des emplois permanents de **71%** contre 66% au niveau national



Les agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH)

55% collectivités et établissements ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH:

5,4%

Moyenne nationale :
5,7%

Genre



■ Femmes	65%
■ Hommes	35%

Statut



■ Fonctionnaires	88%
■ Contractuels perm.	12%

Catégorie



■ Catégorie A	2%
■ Catégorie B	12%
■ Catégorie C	87%



Recrutements et parcours professionnels

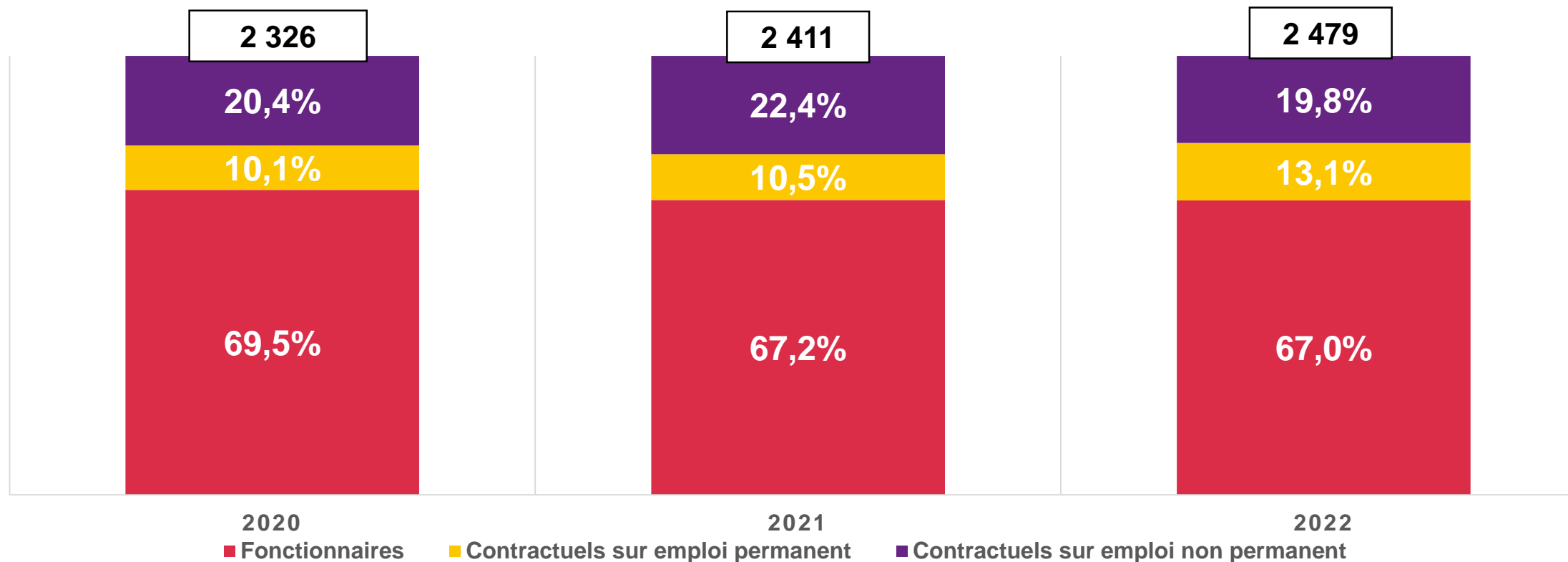




Une augmentation des effectifs au profit des contractuels sur Emploi Permanent (EP)*

Un **taux de croissance des effectifs de 7%** entre 2020 et 2022 (**+39%** contractuels sur EP)

-3 points pour les agents titulaires au profit des contractuels sur EP





Un taux de rotation des effectifs élevé et en hausse

Le **taux moyen de rotation des effectifs** (qui mesure le renouvellement de l'effectif sur l'année) est de **26,7%** (+5 points par rapport à 2021) soit **près du double de celui observé au niveau national**.

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	➔	33,6%
Ensemble	➔	4,9%

Un taux de rotation essentiellement porté par les mouvements de **contractuels sur emploi permanent** dont les effectifs augmentent de **+33,6%** sur l'année.





Focus sur les arrivées



Un nombre d'arrivées d'agents permanents qui a **presque doublé** depuis 2021

1 139 arrivées en 2022 contre 629 en 2021

La majeure partie des **recrutements sur emploi permanent** concerne des **remplacements**

43% en 2022

Seuls **27%** des arrivées concernent des **agents titulaires**

Qui, pour la majorité d'entre eux, étaient contractuels et ont été nommés stagiaires





783 départs d'agents sur **emploi permanent** en 2022

Contre 635 en 2021 – 9% concernent des départs à la retraite en 2022

La majeure partie des **départs** concernent une **fin de contrat sur EP**

55% en 2022

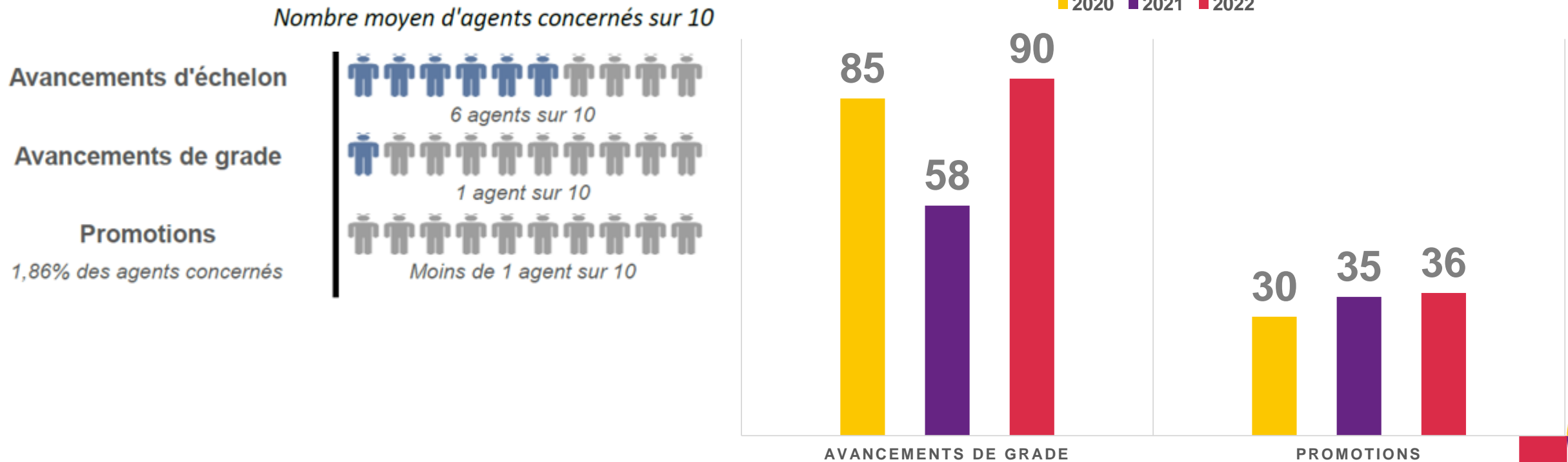
Près de **3 fois plus** de **démission d'agents titulaires** qu'en 2020*

24 en 2022 soit 15% des motifs de départs d'agents titulaires



Évolution professionnelle

Un nombre moyen d'agents concernés par l'avancement de grade et la promotion interne **équivalent au niveau national** :



Organisation du travail



Temps de travail des agents permanents

Temps complet / non complet

Près des 2/3 des agents contractuels sont à temps non complet contre « seulement » **38%** des agents titulaires

Comme au niveau national, les filières les plus concernées par les temps non complets sont les filières : **sociale, animation et culturelle**

Filière	Fonctionnaire
Sociale	74%
Animation	64%
Culturelle	61%





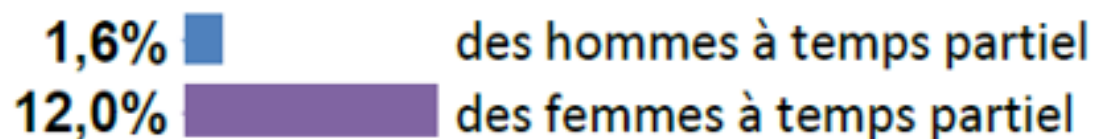
Temps de travail des agents permanents

Temps plein / Temps partiel

8% des agents titulaires sont à temps partiel contre **2%** des agents contractuels

Le temps partiel concerne **majoritairement les femmes**

Répartition globalement similaire au niveau national



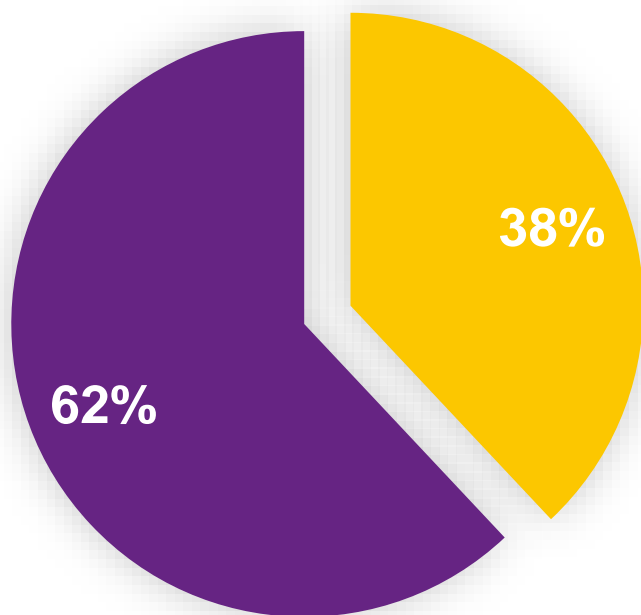
La part des hommes à temps partiel a été **multipliée par 3** entre 2020 et 2022*



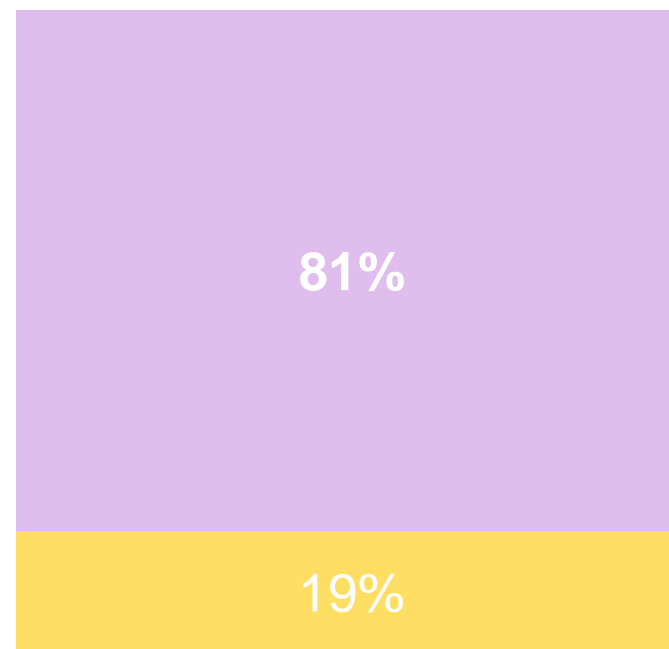
Le télétravail

38% des répondants ont pris une **délibération relative au télétravail**

Près de 20% d'entre eux ont également délibéré pour l'**octroi d'une allocation forfaitaire de télétravail**



■ Oui ■ Non



■ Oui ■ Non



Budget et rémunération



Le poids des dépenses de personnel

+3% de la part des dépenses de personnel dans les dépenses de fonctionnement depuis 2020*

Communes et établissements de moins de 20 agents :



Communes et établissements de plus de 20 agents :



Focus sur les rémunérations

Une rémunération moyenne par ETPR des agents permanents **supérieure** dans les collectivités et établissements publics employant **plus de 20 agents**

+12% en moyenne pour les agents **titulaires**

+4% en moyenne pour les agents **contractuels**

811 agents contractuels sur poste permanent ont bénéficié d'une **indemnité de fin de contrat en 2022 (près de 2 fois plus qu'en 2021)**

94% d'agents de catégorie C



Mise en place et poids du RIFSEEP

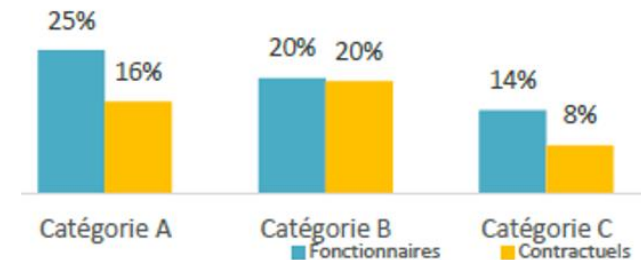
7% des collectivités et établissements publics n'ont pas mis en place le RIFSEEP pour les agents titulaires

contre 28% au niveau national

87% des collectivités et établissements publics prévoient le maintien des primes en cas de congés de maladie ordinaire

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations des agents permanents est d'environ **16%** et concerne **1/4** de la rémunération des agents titulaires de catégorie A

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



Santé et sécurité au travail





Un taux d'absentéisme supérieur à la moyenne nationale

Un taux d'absentéisme des agents titulaires supérieur de près de **2 points** par rapport au national

7,83% contre 6,01% au niveau national

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme global <i>(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)</i>	7,83%	2,93%	6,93%	1,42%

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

En moyenne, **19,2 jours d'absence** pour tout motif compressible par agent titulaire soit **2 jours de plus** qu'en 2021



Signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

20 Signalements concernant des actes de menaces et/ou intimidation de la part d'utilisateurs ou d'autres agents envers le personnel de la collectivité / établissement (16 en 2021)



17

Emanant des **usagers**
sans arrêt de travail



3

Emanant du **personnel**
sans arrêt de travail





Prévention et risques professionnels

Plus de 60% des collectivités et établissements publics ont un **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**

Moins de la moitié ont un **registre de santé et de sécurité**

Les 3/4 n'ont pas de **plan de prévention des risques psychosociaux (RPS)**

A noter une moyenne de **8 jours** de formation liés à la prévention en 2022, c'est **5 jours de moins** qu'en 2021



Accidents du travail (AT)



Un peu plus d'**1 collectivité / établissement sur 2** concerné par un AT en 2022 (**+17%** entre 2021 et 2022*)

+3% d'accidents déclarés entre 2021 et 2022*

94% sont des accidents déclarés sont des **accidents de service**

Les accidents concernent en majorité **les femmes (57%)**, **les agents de catégorie C (95%)** et **la filière technique (73%)**



En moyenne, **47 jours d'absence** consécutifs par accident du travail contre 58 en 2021



Accidents du travail (AT)



1/3 des jours d'arrêt suite à AT sont occasionnés par l'entretien, le nettoyage et le rangement



La principale cause d'arrêt de travail suite à AT est la **manipulation** d'objets ou de personnes (**38%** des jours d'arrêt)

Les **lésions** occasionnées par les AT se situent principalement sur les **membres supérieurs** (**32,5%**)



Formation



La formation

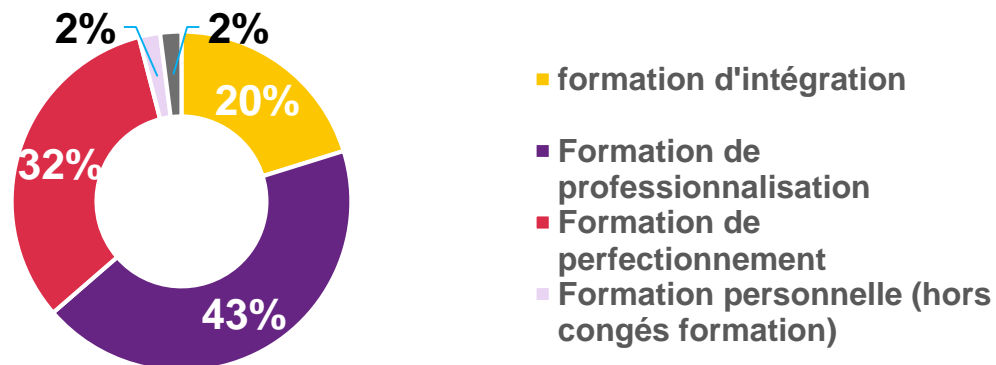
43% des agents permanents ont suivi **au moins 1 jour de formation** en 2022 soit **2 points** de plus qu'en 2021*

*+27% du nombre moyen de jour de formation par agent depuis 2020**

Une **diminution de 9%** du **budget moyen** consacré à la formation entre 2021 et 2022*

Budget moyen de formation en 2022 : 3 502 €

En 2022, **43%** des formations concernent **la professionnalisation**



Droits sociaux



36 structures concernées par la **grève** en 2022

Sur **31** collectivités / établissements répondants, **la moitié** déclarent bénéficier d'un **accord visant à assurer la continuité des services** en cas de grève des agents



L'enquête RSU 2023



Calendrier prévisionnel campagne RSU 2023

